

A modalidade procesual de impugnación de sancións na nova Lei reguladora da xurisdición social

*Procedural Conditions of Impugnation of Sanctions
in the New Social Jurisdiction Regulatory Act*



RICARDO PEDRO RON LATAS

Profesor titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade da Coruña e
maxistrado suplente da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia

Resumo

Esta concreta modalidade procesual, que xa regulaba a Lei de procedemento laboral (LPL), foi modificada pola Lei reguladora da xurisdición social (LXS). Así, o proceso de impugnación de sancións continúa regulado nos arts. 114 e 115 da LXS. O primeiro deles mantén a redacción primixenia da LPL; o segundo, en cambio, contén moitas e importantes novidades.

Palabras chave: Lei de procedemento laboral, Lei reguladora da xurisdición social, procedemento de impugnación de sancións.

Abstract

This legal process, already regulated by the Labour Procedure Act, has been amended by the Social Jurisdiction Regulatory Act (SJRA). The process of impugnation of sanctions is still regulated in articles 114 and 115 of the SJRA. The first of them keeps the original editorial of the Labour Procedure Act; the second, on the other hand, contains many and important novelties.

Keywords: *Labour Procedure Act, Social Jurisdiction Regulatory Act, Process of impugnation of sanctions.*

Coa publicación da Lei 36/2011, do 10 de outubro¹, reguladora da xurisdición social (en diante LXS), a maioría das modalidades procesuais recollidas no Real decreto lexislativo 2/1995, do 7 de abril, polo que se aproba o texto refundido da Lei de procedemento laboral (en diante LPL) sufriu unha profunda transformación. Aínda que a exposición de motivos da LXS fale de «continuidade no deseño procesual», o certo é que con ela se introducen no proceso social importantes reformas no antigo deseño da LPL.

Como non podía ser doutro modo, esa transformación afectou tamén ao proceso de impugnación de sancións, que continúa regulado nos arts. 114 e 115, mais agora da LXS. O primeiro de tales preceptos mantén a redacción primixenia da LPL; o segundo, en cambio, contén moitas e importantes novidades, pois foi amplamente modificado fronte ao seu homólogo anterior.

a) O prazo para impugnar a sanción

A primeira das tres epígrafes do artigo 114 da LXS establece como prazo para impugnar mediante demanda a sanción que lles fose imposta aos traballadores o de vinte días hábiles, que será de caducidade para todos os efectos, sen que deban computarse por iso mesmo sábados, domingos e festivos na sede do órgano xurisdiccional, habida conta da remisión expresa que para tales efectos se fai ao art. 103 da mesma lei.

Malia iso, non debe esquecerse que na Sentenza do Tribunal Supremo do 17 de maio de 2010, recurso n.º 4042/2008, o Alto Tribunal deixou escrito que a xurisprudencia relativa á «fixación do *dies a quo* para o exercicio da acción nos supostos de despedimento non pode ser aplicada ao prazo de exercicio da acción de impugnación das sancións», xa que «a remisión que efectúa o artigo 114 (...) ao artigo 103 (...) se refire unicamente ao prazo para o exercicio da acción e non á fixación do *dies a quo* para o cómputo do devandito prazo», ao ser «esencialmente distintos os efectos que se seguen da execución da decisión de despedimento

¹ BOE do 11 de outubro de 2011.

—extinguíase a relación laboral e cesan as recíprocas obrigas de traballar e remunerar, ademais dos efectos [que produce] na esfera da Seguridade Social— que os que comporta a execución dunha sanción, pois, alén do diferente contido que poden ter as distintas sancións, a relación laboral subsiste con independencia de que se execute ou non a sanción e do momento en que a devandita execución se leve a cabo». A consecuencia máis inmediata de todo iso é que «a fixación do *dies a quo* para o exercicio da acción de impugnación de sanción terá que realizarse, atendendo ao momento en que tal acción puido exercitarse, tal como para determinados supostos establece o artigo 59.2 [do ET] e o 1969 do CC, sendo o devandito día aquel en que se comunica ao traballador a imposición da sanción».

b) A ocasional necesidade de expediente contradictorio

Tendo en conta a garantía de apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves establecida no art. 68.1.a) do Estatuto dos traballadores² a favor dos representantes unitarios dos traballadores, resulta lóxico que o art. 114.2 da LXS siga impondo aos empresarios, cando se impugnaren sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores coa condición de representantes legais ou sindicais, a obriga de achegar o expediente contradictorio en que fosen oídos os interesados e o comité de empresa ou os restantes delegados de persoal.

c) Os motivos de oposición á demanda

Do mesmo modo, e ao igual que sucede no proceso por despedimento, o art. 114.3 da LXS segue a esixir dos empresarios que proben a realidade dos feitos que motivaron a sanción dos traballadores, e non admite outros motivos de oposición en preito á demanda que os alegados no seu momento na necesaria comunicación escrita aos traballadores³. A única diferenza entre os procesos —que xa contiña a LPL— é que aquí, ademais da realidade dos feitos imputados, corresponde aos empresarios acreditar a súa entidade, ou o que é igual, «a procedencia da sanción imposta require

² Que o art. 10.3 da Lei orgánica de liberdade sindical estende aos delegados sindicais.

³ Conforme ao art. 58 do Estatuto dos traballadores, «a sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, en que constarán a data e os feitos que a motivan».

(...), unha vez cumpridos os requisitos formais de validez esixidos, que queden acreditados os feitos motivadores e que tales feitos sexan integradores da causa que fundamenta a decisión sancionadora unilateral do empresario (...) [Isto é,] é precisa a demostración dos feitos motivadores da sanción, e que tales feitos acreditados sexan da necesaria entidade para integrar unha causa prevista como falta»⁴.

En palabras da Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Navarra do 3 de xaneiro de 2011, recurso n.º 306/2010, non cabe ningunha dúbida de que esa regra contida no art. 114.3 da LPL –agora LXS– reconece aos empresarios «unha facultade xenérica, con algúns límites, (...) para sancionar o traballador en “virtude de incumprimentos laborais”, entre os que se encontran os da prestación básica de traballar, correspondendo ao empresario a elección entre as sancións que a norma sectorial estableza para as faltas dun mesmo grao, o que é unha facultade discrecional deste». Así mesmo, «o noso dereito sancionador, seguindo os principios de legalidade e tipicidade que caracterizan o dereito penal e a orde sancionadora administrativa, esixe, o que supón ao mesmo tempo unha garantía para o traballador, que as faltas e sancións estean tipificadas e que na súa imposición se cumpra o principio de proporcionalidade»; por tanto, «non só cómpre acreditar a realización dunha conduta, acción e omisión, senón que esa conduta debe estar tipificada como merecedora da sanción imposta». Así, é preciso ter en conta que, «aínda cando o incumprimento do traballador puido ser debido a causas independentes da súa vontade, o que elimina calquera compoñente de culpabilidade, acreditado o incumprimento e o prexuízo para a empresa é tamén imprescindible a acreditación da gravidade del e da proporcionalidade da adecuada cualificación da sanción elixida, para que poidan ser logo controladas xurisdiccionalmente».

En fin, o art. 114.3 da LXS finaliza indicando que «as alegacións, probas e conclusións deberán ser realizadas polas partes na orde establecida para os despedimentos disciplinarios», o que nos remite necesariamente ao contido –tamén sen modificar– do art. 105.1 da LXS, en que se regula a posición das partes no xuízo inverténdose a orde de intervención procesual tradicional e ordinaria, ao se ordenar que tanto na fase de alegacións como na práctica da proba –incluída a fase de conclusións– sexan os empresarios os que expoñan as súas posicións en primeiro lugar e adopten así unha función acusadora.

⁴ Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía do 20 de setembro de 2007, recurso n.º 1437/2007.

d) O contido da sentenza

Como xa se indicou, o art. 115 da LXS, con que finaliza a regulación adxectiva desta concreta modalidade procesual, sufriu en relación co antigo art. 115 da LPL importantes e profundas modificacións. A primeira delas tivo por destinatarios os xuíces do social, e a razón de que sexa así é sinxela: o art. 115 da LXS ocúpase agora de determinar especificamente cal debe ser o contido da sentenza que resolva o preito sobre infraccións e sancións laborais.

Trátase, en efecto, dun precepto cuxa función primordial (logo o seu contido desvela outras distintas) é a de proporcionar aos xulgadores as ferramentas necesarias para poderen decidir sobre o preito, en que se indican até catro posible solucións ás demandas formuladas nos procesos sobre impugnación de sancións. Así, a parte dispositiva da sentenza pode en primeiro lugar (e nisto non variou a norma) confirmar a sanción, mais para iso é necesario que o/a empresario/a «acreditase o cumprimento das esixencias de forma e a realidade do incumprimento imputado ao traballador, así como a súa entidade, valorada segundo a graduación de faltas e sancións prevista nas disposicións legais ou no convenio colectivo aplicable».

Como se pode ver, a esixencia legal —que na LXS non variou, insistimos, en relación coa súa predecesora— céntrase en acreditar tres aspectos, a saber: 1.º) o cumprimento formal do art. 58.1 do Estatuto dos traballadores, isto é, a existencia dunha comunicación escrita aos traballadores da sanción en que consten a data e os feitos que a motivan; 2.º) a realidade dos feitos imputados na comunicación escrita; e 3.º) a entidade deses feitos, valorada segundo a graduación prevista na norma sancionadora aplicable.

A norma, pois, esixe aos xuíces apreciar, alén da realidade dos feitos imputados e a súa comunicación en forma aos traballadores, a correcta tipificación destes elementos. Así, se os feitos non se comprobán, ou non alcanzan a cualificación de incumprimento laboral, o acto de imposición da sanción resultará enteiramente ilícito. Igualmente a ilicitude da conduta sancionadora pode sosterse en caso de que a entidade do incumprimento, valorada segundo a graduación de faltas e sancións prevista nas disposicións legais e no convenio colectivo aplicable, non se acredite no preito. Iso impón aos empresarios, no exercicio da súa potestade sancionadora (que, obviamente, non é libre e discrecional), a obriga de se someteren aos principios

ordenadores do procedemento sancionador –así de inescusable observancia– e que actúan como límites infranqueables da súa potestade sancionadora, moi en particular, os de legalidade, tipicidade e proporcionalidade, este último no sentido de que se debe gardar a debida adecuación entre a gravidade da infracción e a sanción aplicada valorando todas as circunstancias que interveñan.

Debe indicarse, non obstante, que non todos os principios ordenadores do procedemento (administrativo) sancionador resultan invocables no ámbito laboral. O paradigma da devandita excepción á regra xeral é o principio constitucional da presunción de inocencia, tal e como demostra a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña do 20 de outubro de 2009, recurso n.º 955/2009. Aínda que esta sentenza non nega que «na medida en que a existencia dun incumprimento laboral é un requisito imprescindible para que o exercicio do poder disciplinario se encadre dentro duns canais lícitos (...), será normal que para confirmar a sanción (...) no proceso se esixa a comprobación da realidade dos feitos imputados ao traballador, e a súa entidade, extremos estes cuxa proba corresponderá ao empresario», o que pola súa vez entraña «a prohibición absoluta de recorrer a medidas disciplinarias sen base nun incumprimento previo ponderado en toda a súa extensión, o que á súa vez se traduce nun postulado que busca favorecer unha interpretación restritiva das normas disciplinarias», debendo graduarse a sanción «sobre a base de establecer [unha] adecuada proporcionalidade coa falta cometida, valorando as circunstancias obxectivas e subxectivas a prol da máis perfecta individualización e tomando en consideración tanto os feitos imputados como os anteriores, coetáneos e posteriores que contribúan a esclarecer a intencionalidade do interesado, todo iso baixo unha interpretación restritiva das normas pola súa índole disciplinaria». O xuíz, daquela, «deberá crearse a convicción certa e segura da existencia dun incumprimento laboral, así como da entidade da sanción. En tanto que o exercicio do poder disciplinario reflicte un desequilibrio extra á, de seu, posición desigual das partes, o xuíz deberá cargarse de todas as cautelas posibles para confirmar o incumprimento, reparando en todas as circunstancias presentes no caso».

Pese a todo, malia esta aparencia, o certo é que a sentenza do Alto Tribunal catalán conclúe que «o dereito fundamental á presunción de inocencia non pode alegarse no ámbito das relacións laborais (...). En efecto, cando o empresario sanciona (...) unha conduta do traballador constitutiva de incumprimento grave e culpable da relación contractual, non se acha en xogo, en puridade, a inocencia

ou culpabilidade do traballador (...), nin, en consecuencia, a actividade probatoria producida no proceso laboral emprendido fronte ao acto extintivo se encamiña a destruír a presunción de inocencia garantida polo art. 24.2 da Constitución, senón, máis sinxelamente, a xustificar o feito ou feitos causantes (...) e a súa atribución ao traballador, e no que ao ámbito do laboral se refire é tomado en conta como presunción *iuris tantum*». En materia disciplinaria, xa que logo, «a presunción de inocencia avala o traballador no sentido de que corresponderá ao empresario demostrar a culpabilidade do incumprimento. Sobre este último caerá a carga de probar a realidade dos feitos, se acaso ao traballador desmontalos ou unicamente minoralos ao seu favor, e ao xuíz recorrer á actividade probatoria suficiente (...), [pois é] en quen, por outra parte, concorre a liberdade para a apreciación da proba».

O segundo dos posibles pronunciamentos da sentenza que resolva o preito sobre impugnación de sancións é a revogación total da sanción imposta aos traballadores. Arestora, conforme dispón o art. 115.1.b) da LXS, os xulgadores deben revogar a sanción cando: 1.º) non fose probada a realidade dos feitos imputados ao traballador; e 2.º) os feitos acreditados non sexan constitutivos de falta.

Como sucede nos supostos de despedimento disciplinario, os empresarios atópanse obrigados aquí tamén a probaren os feitos obxecto da infracción, xa que en caso contrario os xuíces deberán revogar a sanción imposta aos traballadores. E no suposto contrario, isto é, cando determinados feitos alegados para xustificar a sanción quedasen acreditados, faise necesario que sexan constitutivos de falta, o que obriga os empresarios –xa o sabemos– a adecuaren o seu poder disciplinario aos principios sancionadores de tipicidade e legalidade.

En calquera dos dous supostos anteriores, o/a xuíz/a deberá revogar (a norma engade o epíteto «totalmente») a sanción imposta aos traballadores, e por como se expresa hoxe a LXS parece que só neses supostos concretos resultará posible revogar a sanción; porén, de se indagar un pouco na xurisprudencia laboral, pode percibirse unha certa tendencia dos tribunais da orde social da xurisdición cara a unha interpretación ampla do precepto, sobre todo naquelas ocasións en que se vulnera algún dos principios inspiradores do procedemento sancionador, de xeito que nestas ocasións se deixa un tanto de lado o precepto adecuado para iso, a saber, o art. 115.1.d) da LXS.

Un exemplo clarificador de todo iso proporciónao a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid do 5 de novembro de 2010, recurso n.º 1205/2010, segundo a cal o contido do art. 115.1.b) da LXS «é tanto como afirmar que se non hai feitos que sustenten a sanción ou, unha vez acreditados, non son merecedores dela, a sentenza debe revogar a sanción imposta. Á mesma conclusión revogatoria debe chegarse se se vulnerou o principio de *non bis in idem*, ou se a infracción está prescrita (...). Finalmente debe revogarse totalmente a sanción cando se vulneran os principios de seguridade xurídica e boa fe, por exemplo, por condutas toleradas ou consentidas polo empresario, que exercita de maneira inesperada o seu poder disciplinario sen apercibimento previo».

Como novidade, agora o art. 115.1.b) da LXS introduce a seguinte apostila: «condenando o empresario ao pagamento dos salarios que deixasen de aboarse en cumprimento da sanción». Con iso, a norma está a presumir que a sanción leva aparelhada a suspensión de emprego e soldo (por iso mesmo non estaría de máis nela un «no seu caso»), cando non debe ser sempre así necesariamente⁵. Ao meu modo de ver, o teor literal do precepto ten dúas consecuencias. A primeira delas sitúanos nun escenario nada tranquilizador, cando menos para os xuíces que deban resolver o preito. Poñámonos no suposto de que a sanción consista na suspensión do dereito a concorrer a concursos de ascensos. Se se impide ao/á traballador/a concursar aínda que conte con todos os requisitos necesarios para iso, que lle impide reclamar os salarios que tería cobrado se puidese optar ao posto de maior categoría de anularse a sanción?

A segunda desas consecuencias parte, agora si, do suposto de feito normativo: sancionouse o/a traballador/a coa suspensión de emprego e soldo. Neste caso, corresponderá á parte actora solicitar en demanda a condena ao/á empresario/a do pagamento dos salarios deixados de percibir, debendo proporcionar aos xulgadores, loxicamente, todos os datos necesarios para que poidan concretar a devandita condena na parte dispositiva da sentenza. Isto, pola súa vez, en nada

⁵ Por exemplo, no V Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia (DOG do 3 de novembro de 2008), entre as sancións que poden imporse por faltas moi graves están a inhabilitación temporal para o ascenso ou o traslado forzoso.

impide que «no acto do xuízo oral as partes poidan discutir sobre a retribución que corresponde ao traballador sancionado (...), por tal motivo (...) se o importe supera os tres mil euros, deberá o órgano xudicial admitir o recurso de suplicación»⁶.

A letra c) do art. 115 da LXS é a que considera a posibilidade de que a sanción sexa revogada só en parte. Como primeira novidade a norma esixe agora que en tal caso se produza un «análogo pronunciamento de condena económica polo período de exceso no seu caso»; é dicir, que o lexislador (aínda que xa utiliza a expresión «no seu caso») entende de novo que a revogación (parcial) viría ser a dunha sanción consistente na suspensión de emprego e soldo, e ademais que revogala en parte traería como consecuencia impola nun grao menor. En segundo lugar, antes a LPL limitábase a indicar que a sentenza podería revogar en parte a sanción «cando a falta cometida non fose adecuadamente cualificada», en cuxo caso os xuíces poderían «autorizar a imposición dunha sanción adecuada á gravidade da falta». Esta previsión legal –sempre en interpretación xudicial– viña supor, en primeiro lugar, que para revogar a sanción en parte era preciso «que, como di o precepto, a falta cometida non fose adecuadamente cualificada»⁷.

Neste sentido, o art. 58 do Estatuto dos traballadores atribuíu aos empresarios a facultade de imporen aos traballadores a sanción que estimasen máis apropiada, dentro da marxe que puidese establecer a norma reguladora do réxime de faltas e sancións, encadrando a conduta nalgún dos seus supostos e cualificando a conduta como falta leve, grave ou moi grave; e se «o xuíz coincide coa cualificación efectuada pola empresa haberá que declarar que a sanción é adecuada e non cabe que se rectifique a imposta, pois se (...) non se mantén dentro de tales límites e, ante unha sanción adecuada á gravidade da falta, declara que cómpre impor un correctivo distinto, está realizando un xuízo de valor que descualifica, máis que o acto do empresario, o cadro normativo sancionador, pois está expresando que algunhas das diversas sancións previstas para un nivel de gravidade son excesivas e non poden ser utilizadas polo empresario e isto supera a potestade revisora que as leis conceden ao xuíz»⁸.

⁶ ALEGRE NUENO, M. (2012) «Las modalidades procesales» en Blasco Pellicer, A. e Goerlich Peset, J. M. (dirs.) *La reforma del proceso laboral*. Valencia, Tirant Lo Blanch, p. 304.

⁷ Sentenza do Tribunal Supremo do 27 de abril de 2004, recurso n.º 2830/2003.

⁸ Ídem.

Cabía, pois, revogar a sanción en parte cando a falta non fose axeitadamente cualificada, mais o que non podían facer os xuíces era cambiar a tipificación da falta. Para iso, para poder revogar en parte a sanción facía falta entón, afirmaban os tribunais laborais, «que conste que se cumpriu coas formalidades legais na súa imposición, a existencia e comisión dos feitos polo traballador que constitúen unha falta disciplinaria que, no entanto, non foi cualificada adecuadamente»⁹. Como se ve, a xurisprudencia laboral xa entendía que, á vista do disposto no art. 115.1.c) da LPL, a revogación parcial da sanción esixía necesariamente que os traballadores cometeran unha infracción laboral, mais unha cuxa cualificación fose errónea por excesiva, que debese merecer unha inferior. Pois ben, non contento coa interpretación xudicial, o lexislador considerou necesario acrecentar ao precepto –tras «adecuadamente cualificada»– o que segue: «mais [cando] os feitos constitúan infracción de menor entidade segundo as normas alegadas polas partes, de non ter prescrito a falta de menor gravidade antes da imposición da sanción máis grave».

Ao meu entender, a adición peca de innecesaria. Que os feitos –quizais fixo falta que a norma os adxectivara como «acreditados»– deban constituír unha infracción de menor entidade segundo a normativa alegada para poder revogar en parte a sanción xa viña sendo entendido así polos tribunais, que elaboraron unha consolidada doutrina ao respecto do disposto no art. 115.1.c) da LPL, baseada na necesidade de que para revogar en parte era necesario que se constatase a presenza dunha infracción laboral por parte dos traballadores e así quedase acreditado, resultando unicamente falida a actuación empresarial á hora de cualificar a falta.

Pola súa parte, a mención a que non tivese prescrito a falta de menor gravidade antes da imposición da sanción máis grave, en realidade, máis que pecar de innecesaria, o único que fai é complicar xuridicamente falando a lectura –e, como non, a interpretación– do precepto. A norma parece querer indicar agora que só cabe impor unha sanción menor tras revogar en parte a primixenia sanción, se no momento de se impor (non era mellor dicir «notificar»?) esta, a sanción que en realidade correspondía, non prescribise. Isto é o que, ao meu modo de ver «debeu

⁹ Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid do 5 de novembro de 2010, recurso n.º 1205/2010.

ser», mais o que en realidade significa é que só caberá sancionar de novo se non transcorreu o prazo de prescrición que o art. 60 do Estatuto dos traballadores prevé para as faltas leves, isto é, dez días, o que traerá como consecuencia a necesidade de «impor» a sanción antes deses dez días, sexa cal for o seu grao.

Non acaban aí as novidades que contén o art. 115.1.c) da LXS. Ao igual que sucede agora co despedimento, o antigo art. 115.1.c) da LPL admitía a posibilidade de que os xuíces autorizasen «a imposición dunha sanción adecuada á gravidade da falta». Agora engádese, ao igual que sucede nos supostos de despedimento disciplinario –e xa parece un *mantra*–, que a devandita autorización conta cun «prazo de caducidade dos dez días seguintes á notificación de sentenza firme», sendo «a decisión empresarial (...) revisable por instancia do traballador, no prazo igualmente de caducidade dos vinte días seguintes á súa notificación, por medio do incidente de execución da devandita sentenza previsto no artigo 238». Por iso, remitímonos ao xa expresado no seu momento.

A última das posibles respostas xudiciais á impugnación de sancións contena a letra d) do art. 115.1 da LXS, que, para non variar, foi igualmente modificada. Antigamente o precepto limitábase a indicar a posibilidade de declarar nula a sanción «se fose imposta sen observar os requisitos formais establecidos legal, convencional ou contractualmente, ou cando estes presenten defectos de tal gravidade que non permitan alcanzar a finalidade para a que foron requiridos». Existía, así, unha clara diferenza entre a nulidade e a revogación da sanción: mentres que a revogación total se refería ao contido material da sanción, a nulidade –en claro paralelismo coa Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, que utiliza unha terminoloxía moi similar– prestaba atención aos aspectos formais da imposición, que permitían declárala en dous supostos claramente diferenciados.

En primeiro lugar, cando se prescindise absolutamente dos requisitos formais, fosen cales fosen estes¹⁰. E, en segundo termo, cando tales requisitos formais presentasen

¹⁰ Como é ben sabido, os actos das administracións públicas «ditados prescindindo total e absolutamente do procedemento legalmente establecido» son nulos de pleno dereito, de acordo co art. 62.1.e) da Lei 30/1992, do 26 de novembro.

«defectos de tal gravidade que non permitan alcanzar a finalidade para a que foron requiridos»¹¹, por exemplo, «cando a carta sanción fose comunicada por escrito ao traballador explicitando uns feitos sen a necesaria concreción, precisión e claridade, de xeito que se lle impediú saber de que é acusado. Se a carta de sanción é inconcreta, xenérica ou ambigua non poderían aproveitarse os empresarios deste defecto, só a eles imputable, para procederen no acto da vista a realizar as oportunas precisións e matizacións, posto que iso chocaría abertamente co dereito de defensa dos traballadores. Ao respecto é de lembrarmos que, aínda que non se impón unha pormenorizada descrición dos feitos, si se esixe que a comunicación escrita proporcione aos traballadores un coñecemento claro, suficiente e inequívoco dos feitos que se lle imputan para que, comprendendo sen dúbidas racionais o alcance daqueles, poida impugnar a decisión empresarial e preparar os medios de proba que xulgar convenientes para a súa defensa, e esta finalidade non se cumpre cunha comunicación que só contén imputacións xenéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquela defensa e atentan contar o principio de igualdade de partes, ao constituír, en definitiva, esa ambigüidade, unha posición de vantaxe de que pode valerse a empresa na súa oposición á demanda do traballador»¹².

Sucedo, non obstante, que agora o art. 115.1.d) da LXS sufriu dúas modificacións importantes, e xa non se limita a recoller esas dúas causas de nulidade por meros defectos formais. En efecto, o art. 115.1.d) da LXS incorporou dúas novas causas de nulidade da sanción que non viña recollidas neste concreto precepto, aínda que, ben é certo, eran igualmente acollidas polos tribunais laborais, xa porque aparecían como tales causas de nulidade noutro lugar da lei adxectiva laboral, xa porque se trataba de causas de nulidade que se consideraban en normas de superior rango xerárquico.

A primeira desas modificacións é a adición dun novo motivo de nulidade que non se atopaba positivizado na norma, mais que pese a todo –xa se deixou escrito– viña sendo acollido polos tribunais laborais. Como é doado de imaxinar, trátase de

¹¹ O que, segundo o art. 63.2 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, deberá provocar a anulabilidade do acto cando «careza dos requisitos formais indispensables para alcanzar o seu fin ou dea lugar á indefensión dos interesados».

¹² Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid do 5 de novembro de 2010, recurso n.º 1205/2010.

todas aquelas ocasións nas cales a sanción «teña como móbil algunha das causas de discriminación prevista na Constitución e na lei, ou se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, incluídos, no seu caso, os demais supostos que comportan a declaración de nulidade do despedimento no apartado 2 do artigo 108». Deste modo, a norma agora non fai outra cousa máis que repetir os distintos motivos de nulidade do despedimento recollidos no art. 108.2 da LXS, de tal maneira que todo o que puido dicirse en relación co despedimento nulo no seu momento resulta perfectamente extrapolable aos supostos de impugnación de sancións.

Unha precisión a respecto do anterior. Esa novidade legal limitábase á letra da norma, e o certo é que os tribunais laborais viñan desde hai anos declarando —é verdade que normalmente a través da modalidade procesual de tutela de dereitos fundamentais¹³— a nulidade de todas aquelas sancións que tivesen como móbil algunha das causas de discriminación prevista na Constitución e na lei, ou que se producisen con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas dos traballadores.

Unha clara mostra de que era así proporciónaa a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid do 24 de setembro de 2010, recurso n.º 3696/2010, en que a parte actora invocaba «o contido do art. 24.1 da CE, e a garantía de indemnidade que nel se tutela, xunto con doutrina constitucional», e solicitaba a nulidade da sanción imposta ao entender que «ten a súa verdadeira causa nunha reacción ilícita pola polémica que existe entre ambas as partes procesuais, consecutiva a ter exercitado a recorrente os dereitos que lle corresponden na súa calidade de traballadora». Acabou concluíndose que «a lesión dun dereito fundamental pode producirse non só cando o empresario fai un uso ilícito dos seus poderes de dirección, senón cando, aínda usándoos de forma aparentemente legal, a verdadeira finalidade é ilícita, e isto

¹³ Agora o art. 184 da LXS indica que «malia o disposto nos artigos anteriores e sen prexuízo do disposto na epígrafe 2 do artigo 178, as demandas (...) de sancións impostas polos empresarios aos traballadores en que se invoque lesión de dereitos fundamentais e liberdades públicas tramitaranse inescusablemente, de acordo coa modalidade procesual correspondente a cada unha delas, dando carácter preferente aos devanditos procesos e acumulando neles, segundo o disposto na epígrafe 2 do artigo 26, as pretensións de tutela de dereitos fundamentais e liberdades públicas coas propias da modalidade procesual respectiva».

é o que sucede neste caso (...) consecuentemente, debemos declarar a existencia de lesión de dereitos fundamentais e a nulidade da sanción imposta».

A segunda desas modificacións anunciadas non é máis que unha simple corrección de estilo. A norma límitase agora a colocar no seu sitio o que antes estaba onde non debía estar. Referímonos en concreto a aquela previsión legal que castigaba coa nulidade toda sanción que consistise «nalgunha das legalmente prohibidas ou [que] non estivese tipificada nas disposicións legais ou no convenio colectivo aplicable», que antes se encontraba situada no número 2 do art. 115 da LPL, dedicado ás causas de nulidade, cuxa función primordial era tutelar os traballadores no exercicio do seu dereito á liberdade sindical. Esas causas de nulidade, que agora atopan o seu correcto espazo e encaixe dentro da LXS, son as que impiden aos empresarios: 1.º) impor, como manda o art. 58.3 do Estatuto dos traballadores, «sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao descanso do traballador ou multa de haber»; e 2.º) sancionar condutas non tipificadas na normativa aplicable.

A retirada desas causas de nulidade do art. 115.2 da LXS déixao co seguinte contido: «para os efectos do previsto no punto anterior serán nulas as sancións impostas aos representantes legais dos traballadores ou aos delegados sindicais por faltas graves ou moi graves, sen a audiencia previa dos restantes integrantes da representación a que o traballador pertencese así como aos traballadores afiliados a un sindicato, sen dar audiencia aos delegados sindicais». É dicir, mantense a redacción orixinaria coa mencionada salvidade da retirada do seu contido disfuncional cara á letra d) da epígrafe 1 do precepto.

O mesmo sucede, por último, co art. 115.3 da LXS, que mantén tamén a redacción orixinaria da LPL, ao indicar que «contra as sentenzas ditadas nestes procesos non caberá ningún recurso, salvo nos casos de sancións por faltas moi graves, apreciadas xudicialmente». Agora que, tendo en conta que o art. 191.2.a) da LXS segue a excluír do acceso á suplicación os procesos relativos á «impugnación de sanción por falta que non sexa moi grave, así como por falta moi grave non confirmada xudicialmente», ben puido aforrar o lexislador esta última epígrafe do precepto.